



Director del Trabajo: “El proyecto de modernización es el pilar más importante de nuestra gestión”

Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento
de la legislación laboral



ENTREVISTA

- Director del Trabajo: “El proyecto de modernización es el pilar más importante de nuestra gestión”

PRENSA

- Presidente Piñera encabeza conmemoración del Día del Trabajador visitando a accidentados
- Primer pacto de adaptabilidad laboral es inscrito ante la Dirección del Trabajo
- Autoridades del Trabajo dan el vamos a Ley de Inclusión Laboral para personas con discapacidad
- Multas por más de \$271 millones en fiscalización a buses interurbanos durante Semana Santa

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- RESOLUCIONES Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Selección de Dictámenes y Circulares
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Selección de Dictámenes
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS
Selección de Dictámenes

Director del Trabajo: “El proyecto de modernización es el pilar más importante de nuestra gestión”

Mauricio Peñaloza destaca la importancia del proceso de modernización en marcha que permitirá tener a la institución y sus servicios “en la mano de los ciudadanos”.

“Tenemos un desafío importante, ya que anualmente efectuamos cerca de dos millones de prestaciones presenciales y nueve millones de atenciones vía web. Se trata de un volumen muy alto y en la medida que vayamos implementando mayor tecnología vamos a enfrentar un doble desafío: ese número va a crecer y eso significa estar en condiciones de garantizar un servicio inmediato, oportuno y completo”, explica la autoridad.

Sin pausas. Así han transcurrido los primeros meses en la institución del director del Trabajo, Mauricio Peñaloza Cifuentes.

A pocos días de su ingreso le correspondió liderar la entrada en vigencia de la nueva Ley de Inclusión Laboral y días después certificar el registro del primer Pacto de Adaptabilidad Laboral. Semanas más tarde presentó el primer informe estadístico sobre la realidad de los trabajadores migrantes.

Se trata de hitos que aportarán a fomentar la diversidad en el mundo laboral.

Precisamente la valoración por la diversidad es esencial en la formación ignaciana del abogado y MBA de la Universidad de Chile de 46 años de edad, y ha impregnado sus 20 años de trayectoria enfocada en materias laborales, de seguridad social, tributaria y de capital humano. Un camino que lo llevó a ser

nombrado en 2016 como miembro del Consejo Nacional Consultivo Migratorio, dependiente del Departamento de Extranjería del Ministerio del Interior. A tres meses de su llegada, Mauricio Peñaloza entrega sus primeras impresiones de esta institución con 94 años de existencia y embarcada en un proceso de modernización, con el objeto de continuar acercando a los ciudadanos a la Dirección del Trabajo, en un contexto de cambios experimentados por el mundo laboral en los últimos años.

Que los ciudadanos puedan contar con la DT y sus servicios al instante es una de las máximas que el director ha transmitido en distintas instancias. Se trata de una meta que se sustenta en el desarrollo tecnológico del país en la última década. En dicho período creció la cantidad de abonados de telefonía móvil a tasas de un millón de usuarios cada 365 días, para totalizar 23 millones de abonados en diciembre de 2017.



“Una vez que logremos digitalizar parte importante de nuestras labores, vamos a tener una planificación y una ejecución de nuestro trabajo mucho más estandarizada, mucho más sistemática, mucho más eficiente”, explica el director del Trabajo.

¿Cómo han sido estos tres meses en la conducción de la DT?

Han sido tres meses intensos, tres meses felices. Un período intenso por la cantidad de actividades que hemos tenido que coordinar con los equipos nuevos. Al cabo de dos semanas que asumí la función tuvimos que hacernos cargo de la Ley de Inclusión Laboral, con su lanzamiento, con la emisión de los primeros dictámenes y con toda la campaña comunicacional que esa ley significó. Tuvimos procesos de connotación nacional relevantes, la presentación de la Cuenta Pública 2017-2018. Paralelamente, la aplicación de la Reforma Laboral.

También se trata de un período feliz, porque he constatado que tenemos un muy buen equipo a lo largo de todo Chile; en las regiones que he estado la recepción de toda la gente ha sido muy buena; el trabajo que hemos tenido con las distintas jefa-

turas ha sido muy alineado con los objetivos que hemos definido importantes para este año y para los cuatro años que espero podamos trabajar juntos para concretar el desafío de la modernización. Hemos trabajado fuertemente. Por ello, resumiéndolo, creo que han sido tres meses intensos y muy felices.

¿El proyecto de modernización de la DT es uno de los ejes que marcará esta administración?

Sí, el proyecto de modernización es el pilar más importante de nuestra gestión y del liderazgo que espero imprimir a la DT. Hemos estado trabajando en conjunto, tanto al interior como también en el exterior, vinculados con el Ministerio de Hacienda, que está coordinando toda la modernización del Estado, para efectos de facilitar el proceso de digitalización de la Dirección del Trabajo. Se trata de un mandato del Presidente Piñera que tenemos que realizar para ampliar todos los canales de co-



Las fiscalizaciones a buses interurbanos y transporte de carga son parte de las actividades en terreno efectuadas por el director.

municación con nuestros usuarios, de generar una plataforma tecnológica que permita que nuestros usuarios tengan su “usuario creado digitalmente” y que puedan tener un control de la información, las transacciones y los contactos que tienen con nosotros, que haya una trazabilidad de cada uno de los actos que los usuarios tienen con nuestra institución. Eso es transversal: abarca todos los tipos de servicios que ofrecemos, todas las áreas y unidades de servicios, todos y cada uno de nuestros funcionarios. Por tanto, es el desafío más importante

FISCALIZACIÓN EN TERRENO

102.920 fiscalizaciones de terreno se hicieron en 2017.

50.069 fiscalizaciones incluyeron materias de seguridad y salud laboral.

24,4% de las fiscalizaciones terminaron con multa.

Fuente: Cuenta Pública Dirección del Trabajo

y el que significa que al cabo de algunos años vamos a entregar una Dirección del Trabajo distinta a nuestra comunidad.

La cantidad de teléfonos móviles y conexiones a internet avalan que la digitalización es positiva para el usuario, ¿pero cuál será el impacto interno de este proceso para los funcionarios?

Diría que tiene dos componentes. Uno tiene que ver con la calidad de vida laboral y personal de cada uno de nuestros funcionarios, en el sentido de que vamos a poder trabajar mejor,



El pasado 2 de abril las autoridades del trabajo visitaron la empresa Dimerc para conocer su pionera política de inclusión laboral.

que vamos a tener un trabajo mucho más eficiente. Hoy, entre las quejas que recibo de parte de nuestros funcionarios, y también de jefaturas, está la sobrecarga de trabajo en algunas unidades, en algunas regiones, en algunos sectores. Una vez que logremos digitalizar parte importante de nuestras labores, vamos a tener una planificación y una ejecución de nuestro trabajo mucho más estandarizada y mucho más sistemática. De tal forma de distribuir el trabajo de una manera mucho más eficiente a lo largo de todo el país y de cada una de las áreas. Pero también la pro-

IMPULSANDO LA INCLUSIÓN LABORAL

1% de su dotación deben reservar las empresas y servicios públicos con más de 100 trabajadores a personas con discapacidad.

500 empresas ya han cumplido con la Ley 21.015 a mayo pasado.

2.400 trabajadores con discapacidad han sido contratados bajo esta nueva ley.

puesta es entregar a nuestros funcionarios –vinculada con el desafío de la Ley de Planta– un desarrollo funcionario más atractivo que el actual. Hoy, el desarrollo profesional, de carrera, de empleabilidad que tienen nuestros funcionarios, tiene ciertas características que lo hacen más rígido y más corto que el que puede tener una institución moderna, en la cual tengamos una variedad de servicios distintos, una plataforma mucho más digital y que a mi juicio le entrega una mayor empleabilidad a nuestra gente, dado que van a estar en condiciones de poder de-



Para hacer conciencia entre los camioneros sobre los riesgos de conducir con fatiga, la DT y la Subsecretaría del Trabajo encabezaron el 18 de mayo una fiscalización en el Peaje de Lampa.

sarrollarse profesionalmente, no solamente en nuestra institución, sino que de cara también al resto del mundo laboral. Nuestra gente va a ser más competitiva y va a tener mejores expectativas de desarrollo laboral con nuestra nueva DT.

Hay un desafío en términos de la capacitación para los funcionarios en este proceso de modernización. ¿Cómo se aborda ese tema?

Sí, nos tenemos que hacer cargo de ir –paralelamente a los desarrollos tecnológicos– a la implementación de nuevos procesos y de nuevas plataformas tecnológicas, de la habilitación de nuestros funcionarios y de nuestros usuarios. El verbo que prefiero es el de “habilitar”, el poder entregar las capacidades y las competencias para que cada uno de nuestros funcionarios pueda trabajar adecuadamente con las nuevas plataformas y las nuevas condiciones tecnológicas. Por lo tanto, tenemos un desafío de desarrollo y capacitación y habilitación muy potente. Debemos ejecutarlo

de forma paralela a la implementación y a los cambios de nuevos procesos y herramientas tecnológicas. No podemos olvidar que nuestros cerca de 2.300 funcionarios tienen que estar en condiciones de poder aplicar esta tecnología, con el objeto que facilite su trabajo, y que no sea, por el contrario, una barrera que les impida desarrollar su función.

¿De qué forma una institución como la Dirección del Trabajo internaliza cambios sociales vertiginosos como la integración de ciudadanos migrantes al mundo laboral chileno, o la aparición de nuevos trabajos mediante plataformas tecnológicas? ¿Cuáles son los desafíos en ese contexto?

La labor de la Dirección del Trabajo es, primero, coordinarse con las distintas instituciones del Estado para facilitar la formalización laboral de estas personas. El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) publicó recientemente que alrededor de dos millones y medios de personas están en la informalidad en Chile. Esa es

una señal de la que tenemos que hacernos cargo. Porque esos dos millones y medio de personas que están trabajando, pero que lo hacen en términos informales, replican una serie de efectos negativos sociales. No tienen un trabajo remunerado en términos formales, no cumplen los mínimos de jornada ni de protección, ni de trabajo seguro, no hay cobertura de seguridad social, no hay ahorro para la vejez. Son una serie de externalidades muy importantes.

Entonces, lo que nosotros podemos hacer como DT, en coordinación con los distintos actores estatales, es facilitar la incorporación de estos trabajadores al mercado formal. ¿Qué es lo que queremos hacer? Facilitar a los empleadores –que a lo mejor hoy están derechamente en la ilegalidad– su incorporación al mercado formal. ¿Y cómo? Precisamente, acercándoles plataformas tecnológicas que les faciliten su vida laboral. Si resulta que hay un empleador pyme, que tiene a tres o cuatro personas en la informalidad porque no sabe qué es exactamente lo que tiene que hacer, porque no tiene las herramientas tecnológicas que le faciliten incorporar a estos trabajadores, nosotros vamos a cerrar esa brecha para que no tenga esa excusa. Y para que sea muy fácil que se incorpore a la plataforma de la DT para que, desde el día cero, pueda tener un contrato electrónico en que ingrese cierta información, y la propia página provea del contrato de ese trabajador, de la información sobre remuneraciones y compensaciones, de todo lo que tiene que ver con seguridad social y los pagos respectivos, y finalmente le suministre al fin del ciclo laboral un finiqui-

NUESTRA ATENCIÓN A USUARIOS

1.894.995 usuarios fueron atendidos en las inspecciones en 2017.

9.049.462 visitas registró el sitio web durante 2017.

426.694 llamadas telefónicas atendidas.

Fuente: Cuenta Pública Dirección del Trabajo

to, y cada uno de los hitos que ese empleador tenga. Todo esto está englobado en el concepto de facilitación del cumplimiento laboral.

Vamos a poner mucho foco para que efectivamente los migrantes y aquellos sectores que hoy están excluidos por diversas causas del mundo formal laboral, puedan ser incorporados a él.

¿Qué significa para usted haber prácticamente debutado con la Ley de Inclusión Laboral?

La Ley de Inclusión Laboral tiene una oportunidad muy relevan-

te en Chile porque pone el énfasis en una discusión que tiene que ver con la inclusión y la diversidad en el mundo laboral. La ley apunta hacia allá, a que tengamos organizaciones con una mayor diversidad al interior de ellas, tanto en el sector público como en el sector privado. Y precisamente la pregunta anterior de los migrantes va en la misma línea. En el fondo, creo que el mercado laboral chileno de hace 15 o 20 años era extremadamente uniforme. Las empresas eran bastante uniformes: todos se vestían igual, todos estudiaban lo mismo, todos pensaban lo mismo y todas las cosas se hacían igual. El desafío actual es cómo fomentamos la diversidad, porque la diversidad nos hace mejores

personas, nos hace mejores organizaciones, nos permite enfrentar mejor los desafíos. Mientras más diversos, somos mejores y podemos competir como país respecto de la competencia internacional; más cabida le damos a las distintas realidades, creencias, religiones.

La Ley de Inclusión es una oportunidad legal para que, por lo menos, una de las diversidades, que tiene



El diagrama presenta la cadena de valor del proceso de modernización actualmente en marcha.



“Nuestra gente va a ser más competitiva y va a tener mejores expectativas de desarrollo laboral con esta nueva DT”, destaca el director.

que ver con las personas con discapacidad, sea incluida, en este caso forzosamente, porque la ley nos obliga. Pero la pregunta de fondo es cómo tenemos organizaciones más diversas, porque esas organizaciones más diversas –y esto está probado– son mejores organizaciones de cara a sus funcionarios, a sus proveedores, a sus clientes y de cara a la comunidad completa.

Hace poco se realizó la Cuenta Pública en Concepción. ¿Cuál fue el motivo para ir a dicha región? ¿Cómo se aborda el desafío de tener una integración exitosa en todo el territorio?

La decisión de hacer la Cuenta Pública en la Región del Biobío fue analizada junto a distintas jefaturas y departamentos de la DT. Y fue una muy buena decisión. Primero, por la descentralización de nuestra gestión y de nuestra cuenta a la comunidad. Soy santiaguino, y los santiaguinos pecamos de creer que la realidad de nuestra región es la realidad de nuestro país. Y eso no es así. Las necesidades, los requerimientos, las historias, los problemas, en algunas regiones son distintos.

La descentralización es muy buena en cuanto a la ejecución y potenciar los equipos de las regiones, pero en la medida que también podamos garantizar a nuestros usuarios que da lo mismo dónde está el punto de contacto que tienen con nosotros. Si es Concepción, Santiago, Arica o Punta Arenas, que el estándar de servicios va a ser el mismo, y no que va a ser el mismo negativamente, sino que va a ser el



La modernización de la Dirección del Trabajo se sustenta en cuatro pilares: productividad, tecnología, competencias y gestión. En el centro están nuestros usuarios.



Como un símbolo de una gestión descentralizada, la Dirección del Trabajo realizó su Cuenta Pública 2017-2018 en la Región del Biobío, en un auditorio de la Universidad de Concepción.

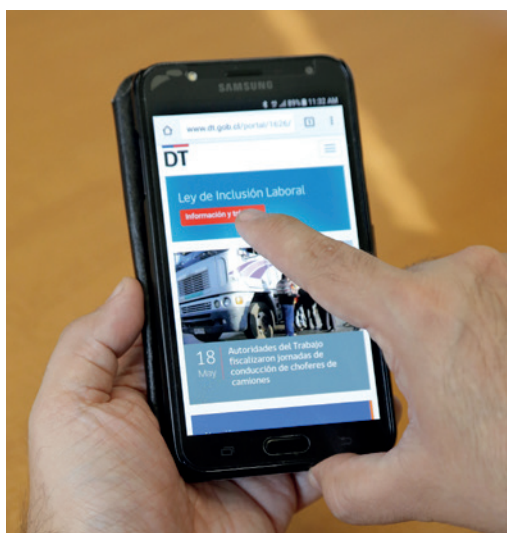
mismo positivamente. Entonces, el tomar la decisión de hacer la Cuenta Pública en la Región del Biobío fue una señal muy potente de realizar un evento tan importante como éste en una región distinta de Santiago.

También es importante destacar que tuvimos mesas participativas. Es decir, no solamente transmitimos la información que queríamos entregar a la comunidad, sino que además escuchamos las necesidades de los ciudadanos. Esto nos va a permitir tomar decisiones de acuerdo a esa retroalimentación. Dichos aportes fomentan la diversidad, el tener una visión más completa, más diversa, lo más pluralista posible, para tomar las mejores decisiones de gestión en la DT.

¿Cuál es el espíritu que ha detectado aquí, mayoritariamente, en el funcionario de la DT?

Lo que más me ha sorprendido positivamente es el cariño que la gente le tiene a la DT. Hay un “camiseteo” muy potente de nuestra gente. Soy, probablemente, uno de los funcionarios más nuevos

en la DT en comparación con el resto de los funcionarios. Y he visto cómo la gente quiere a la DT. Hasta ahora, en todos los funcionarios con los que he conversado –en Santiago, Rancagua, Concepción, Antofagasta– encontré una demostración real de compromiso y de afecto por la DT. También un compromiso con mi rol de director expreso, y también implícito, de trabajo en conjunto. Me he sentido muy respaldado por los directores, por los jefes de las distintas unidades. Me he sentido muy bien acogido.



La DT en la mano: según cifras de la Subsecretaría de Telecomunicaciones el 82,9% de los accesos a internet en Chile se realizan a través de móviles.

do por la gente en estos tres meses en los que hemos estado trabajando.

¿Cómo enfrenta la DT el desafío de responder a las necesidades de una ciudadanía más exigente con las instituciones públicas?

Ese es un gran desafío, porque el nivel de expectativas que tienen nuestros usuarios es alto. Nuestros usuarios quieren una resolución oportuna, completa y a la primera, de sus necesidades. Y eso no lo logramos siempre. Entonces, ahí hay un gran trabajo. Estamos trabajando para detectar cuáles son esas brechas de cumplimiento y de satisfacción de nuestros usuarios. Es un trabajo sistémico, porque tiene una serie de factores: desde la capacitación de nuestros funcionarios, la dotación de cada una de las unidades, la definición de nuestros servicios, la estructuración de nuestros servicios, la comunicación de las diversas áreas, la implementación de las oficinas, el uso de herramientas tecnológicas, las nuevas plataformas tecnológicas que permitan descomprimir la atención presencial, para fomentar que mucho trámites puedan efectuarse directamente a través de la web, de forma autónoma y completa.

Tenemos un desafío importante, ya que anualmente efectuamos cerca de dos millones de prestaciones presenciales y nueve millones de atenciones vía web. Se trata de un volumen muy alto y en la medida que vayamos implementando mayor tecnología vamos a enfrentar un doble desafío: ese número va a crecer y eso significa estar en condiciones de garantizar un servicio inmediato, oportuno y completo. Y para eso estamos trabajando. Actualmente el nivel de exigencia de nuestros usuarios es alto, y por tanto, el nivel de queja cuando no le damos ese servicio también es alto. En estos tres meses he recibido –como parte de la retroalimentación de nuestros usuarios– quejas de lentitud, quejas de disparidad de criterios entre una unidad y otra unidad, quejas de ambigüedad

en ciertas respuestas. Diría que esas son las principales brechas de servicio. En el marco del Programa de Modernización se levantó información muy importante de nuestros usuarios, y tenemos que trabajar para ir cerrando esas brechas.

¿Cuál es el sello que le gustaría imprimir a su gestión en la DT?

La visión que tengo y que he transmitido en distintas instancias se resume en “la Dirección del Trabajo en la mano”. En las manos de nuestros usuarios, en las manos de nuestros funcionarios. Esa imagen de “la Dirección del Trabajo en la mano” se refiere a la modernización tecnológica de nuestra DT, pero bajo eso, que puede verse como algo frío, hay un trabajo extraordinario debajo de todos los equipos. La intención es que el Servicio esté en los equipos móviles de nuestros usuarios y de nuestros funcionarios. Esta situación permitirá dar un trabajo radicalmente distinto al que tenemos hoy, en que gran parte de nuestros procesos se hacen en papel. Si logramos concretar ese desafío, y que la DT esté en la mano de nuestros usuarios, va a permitir a los habitantes de

nuestro país crear un “usuario” en nuestra plataforma, realizar sus gestiones, sus transacciones. Y sin perjuicio de ello, cuando requieran ir a una oficina, también encontrarán a un funcionario capacitado para tener acceso a la misma información. Nuestros fiscalizadores en terreno también estarán conectados con toda la base de datos que tenemos, vamos a dar un servicio que va a ser extraordinario para todo el país.

¿Cuál es el mensaje para finalizar esta entrevista?

Reiterar que estos tres meses los he disfrutado, que agradezco a toda nuestra gente por el alto compromiso y por el cariño con que me han recibido, que espero retribuir mediante el trabajo mancomunado de todos para hacer más grande y mejor a nuestra querida DT.

CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS

2.253 funcionarios tiene la Dirección del Trabajo.

1.690 fueron capacitados el año pasado, el 75% de la institución.

150 cursos de capacitación realizó la Escuela Técnica de Formación.

Fuente: Cuenta Pública Dirección del Trabajo

Presidente Piñera encabeza conmemoración del Día del Trabajador visitando a accidentados

El Mandatario acudió al Hospital del Trabajador para saludar a los trabajadores que han sufrido accidentes laborales en las últimas semanas. La actividad contó con la asistencia del director del Trabajo, Mauricio Peñaloza.



El presidente Sebastián Piñera expone en el Hospital del Trabajador.

El Presidente de la República, Sebastián Piñera, visitó el Hospital del Trabajador de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) en el marco de la conmemoración del 1° de mayo. La actividad comenzó con un recorrido en que el Presidente saludó a pacientes que en las últimas semanas han sufrido accidentes laborales.

En su discurso recalcó la importancia que tiene para el Gobierno la Agenda Laboral, y saludó a los nueve millones de chilenos que componen la fuerza de trabajo del país, poniendo especial énfasis en la necesi-

dad de crear muchos y buenos empleos para los 600 mil desempleados, y la necesidad de incorporar a las mujeres y los jóvenes en este proceso.

“Quiero poner por delante el desafío que tenemos con los que se van a incorporar al mundo del trabajo, y esos 600 mil chilenos que hoy día no tienen trabajo y que probablemente salen también todas las mañanas a buscarlo y vuelven con la frustración de no haberlo encontrado. También la participación de las mujeres, que es muy baja con respecto a países de la OCDE y a los países de América Latina”, dijo el Mandatario.



El director del Trabajo, Mauricio Peñaloza (izquierda), junto al ministro Nicolás Monckeberg y al presidente de la Asociación de AFP, Andrés Santa Cruz.

El Jefe de Estado definió como una prioridad la misión de lograr transformar a Chile en un país desarrollado, sin pobreza, con oportunidades para todos, asegurando que para lograrlo era necesaria la unidad entre todos los sectores.

Para esto, se pretende impulsar una serie de medidas como la sala cuna universal, para compatibilizar mejor el mundo laboral con el de las familias, y la educación temprana para igualar oportunidades y potenciar talentos.

Además, el Mandatario anunció que su gobierno impulsará un proyecto de ley de Estatuto del Trabajo Joven, para que los jóvenes que estudian puedan compatibilizar mejor sus estudios con sus trabajos, facilitará el acceso al trabajo de los adultos mayores,

fomentará el teletrabajo o trabajo desde el hogar, y modernizará la Dirección del Trabajo, para que pueda defender mejor y en forma más oportuna los legítimos derechos de los trabajadores y las personas incapacitadas, mejorando la seguridad en el trabajo. Finalmente, subrayó la importancia de mejorar las pensiones a todos los jubilados, pero especialmente a tres grupos: a los más vulnerables, a las mujeres y a la clase media.

En la actividad también estuvieron el ministro del Trabajo y Previsión Social, Nicolás Monckeberg; de Salud, Emilio Santelices; de Desarrollo Social, Alfredo Moreno y de Hacienda, Felipe Larraín; el director del Trabajo, Mauricio Peñaloza, además de parlamentarios de diversas bancadas, representantes del mundo empresarial y de gremios de trabajadores.

Primer pacto de adaptabilidad laboral es inscrito ante la Dirección del Trabajo

Gracias a este acuerdo con el sindicato de CAP, los trabajadores de esta empresa podrán solicitar a su empleador una modalidad específica de trabajo distinta a la obligatoria en oficinas e instalaciones de la empresa.

En una ceremonia encabezada por el ministro del Trabajo y Previsión Social, Nicolás Mönckeberg, grupo CAP fue la primera empresa en Chile en registrar un pacto de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares ante la Dirección del Trabajo. Esto, luego de que CAP acordara con su sindicato la posibilidad de que sus trabajadores –afiliados o no– accedan a estos acuerdos especiales.

En la actividad realizada en la Dirección del Trabajo también participaron el director del organismo, Mauricio Peñaloza; la gerente de Sustentabilidad de CAP, María Elena Sanz; la jefa de Personas y Organización de CAP, Macarena Rojas; el presidente del sindicato de trabajadores, Juan Cataldo, y la presidenta ejecutiva de la Fundación ChileMujeres, Francisca Jünemann.

El ministro Mönckeberg dijo que “la mejor forma de proteger a los trabajadores es que las normas se adapten a su realidad laboral y tengamos trabajadores con labores más compatibles con su vida personal y familiar. Este es el primer pacto que se registra, pero queremos que sea un impulso”.

Para el director del Trabajo también es muy relevante la demostración de que “cuando las partes se sientan, conversan y ven las necesidades de los trabajadores y las empresas, se pueden lograr muy buenos acuerdos” que, en este caso, “satisfacen las necesidades propias de cada familia y cada trabajador; lo que

permite, en el fondo, dar una mejor calidad de vida a toda la comunidad laboral”.

Durante el encuentro representantes del grupo CAP le entregaron al ministro y al director del Trabajo el comprobante de la inscripción del pacto de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares, asesorados por la Fundación ChileMujeres.

PACTOS DE ADAPTABILIDAD

Los pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares -también aplicables a personas que sufren discapacidad, jóvenes estudiantes y de la tercera edad- fueron aprobados a propuesta de la Fundación ChileMujeres en la “Reforma Laboral”, [Ley 20.940](#).

Gracias a ello es posible solicitar al empleador un lugar alternativo desde donde trabajar y adecuaciones a la jornada de trabajo, no solo en parte de la jornada diaria y semanal, sino también en ciertos espacios de tiempo.

REQUISITOS

Para acordar estos pactos, cualquier sindicato –en empresas con 30% o más de afiliación sindical– debe firmar el acuerdo marco con la empresa, para que luego la modalidad específica pueda ser solicitada por cualquier trabajador a su empleador, esté sindicalizado o no, sin requerir de la aprobación del sindicato ni de la Dirección del Trabajo.



El director del Trabajo, Mauricio Peñaloza, junto al ministro Nicolás Monckeberg, el dirigente sindical Juan Cataldo, y las ejecutivas de CAP Macarena Rojas y María Elena Sanz.

Estos pactos durarán un máximo de 3 años y no serán acordados en negociaciones colectivas regladas, pero dependerán de que los estatutos sindicales establezcan cómo se aprueban o, si los estatutos nada dicen, que los socios los acepten por mayoría absoluta en asambleas realizadas ante un ministro de fe.

Su ámbito de aplicación alcanzará a todos los afiliados al sindicato, salvo que las partes acepten exclusiones individuales solicitadas por trabajadores. A la vez, los no afiliados podrán consentir por escrito su adhesión al acuerdo.

Su existencia y funcionamiento será fiscalizado por la Dirección del Trabajo, que habilitó en su sitio web un sistema para el registro electrónico.

Una vez en el sitio, el empleador debe pinchar la pestaña "Trámites y servicios", luego "Empleadores", después "Pactos de condiciones especiales de trabajo" para llegar a "Registrarse". Allí obtendrá una clave con la cual podrá registrar los pactos.

Si durante fiscalizaciones a las empresas que hayan registrado pactos de este tipo la DT concluye incumplimientos de requisitos o vulneración de normas de higiene y seguridad, el director del Trabajo podrá dejar sin efecto el pacto vía resolución fundada, la que será reclamable ante tribunales.

ALTERNATIVAS

Algunas de las alternativas a las que puede acogerse el trabajador son trabajar en la casa algunos días a la semana o en las tardes, o bien trabajar desde la casa u otro lugar previamente acordado, por ejemplo durante el periodo de vacaciones escolares de los niños o en este mismo período trabajar media jornada y el resto del año jornada completa.

Otro ejemplo puede ser tener la posibilidad de trabajar mientras se cuida a un hijo o padre enfermo. También las personas de la tercera edad podrían trabajar desde la casa en invierno, para prevenir enfermedades.

A su vez, las personas con discapacidad, a quienes el desplazamiento a los lugares de trabajo se les hace muy difícil, también podrían hacerlo desde sus casas.

La Dirección del Trabajo ha definido nueve modelos posibles de ser aplicados y que pueden ser conocidos en su sitio web institucional.

Juan Cataldo, presidente del sindicato, opinó que "este pacto viene a ratificar las buenas relaciones de confianza que tenemos con la empresa hace muchos años. Además, significa que estamos mejorando la calidad de vida de los trabajadores y éstos están muy contentos porque ven una posibilidad de compatibilizar familia y trabajo".

Autoridades del Trabajo dan el vamos a Ley de Inclusión Laboral para personas con discapacidad

La norma que comenzó a regir desde el 1° de abril, establece una cuota mínima de trabajadores con discapacidad en entidades públicas y privadas, donde las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.

Una de las primeras empresas del país en declararse diversa e inclusiva fue elegida por el Ministerio del Trabajo para difundir el contenido de la nueva [Ley N° 21.015](#), conocida también como de Inclusión Laboral, que pretende mejorar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad física o mental.

Hasta la empresa Dimerc –situada en Renca y dedicada a la venta de productos para empresas y pequeños comerciantes– llegaron el ministro del Trabajo y Previsión Social, Nicolás Monckeberg; el director del Servicio Nacional de la Discapacidad, Daniel Concha, y el director del Trabajo, Mauricio Peñaloza. También lo hicieron el gerente general de empresa Dimerc, Adolfo Gana; el secretario general de Sofofa, Jorge Ortúzar; el gerente general de la CPC, Fernando Alvear; el presidente de la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, Segundo Steilen; el vicepresidente de la Confederación del Comercio Detallista y Turismo de Chile, Roberto Zúñiga; y el gerente de la misma entidad, Marcos Veragua.

En lo medular, el nuevo cuerpo legal exige a todas las empresas y servicios públicos con más de 100 trabajadores o funcionarios reservar al menos el 1% de su dotación a trabajadores con discapacidad o que sean signatarios de alguna pensión de invalidez. Sin embargo, también permite optar por un cumplimiento alternati-



El director del Trabajo explica cómo actuará la DT para fiscalizar el cumplimiento de la nueva obligación legal para empresas con más de 100 trabajadores.

vo con dos variables: celebrar contratos con empresas que sí cumplen con la cuota inclusiva o efectuar donaciones a fundaciones del mundo de la discapacidad.

Tanto los contratos de los trabajadores con discapacidad como las medidas alternativas deberán ser registrados electrónicamente en el portal web www.dt.gob.cl

IR AL REGISTRO

Durante su visita a la empresa Dimerc las autoridades conversaron con tres de los 21 trabajadores con capacidades diferentes que laboran allí y escucharon



Autoridades y trabajadores de la empresa Dimerc muestran su satisfacción por la entrada en vigencia de la ley que favorecerá a las personas con discapacidad.

un testimonio. Esta política inclusiva de Dimerc es fruto de la labor conjunta entre la empresa y la Fundación con Trabajo desde hace más de una década.

Al finalizar la actividad, el ministro Monckeberg hizo una invitación a las empresas privadas y servicios públicos para que se sumen a esta ley: “Queremos llamar a todas las empresas de Chile, a todos los servicios de Chile a que cumplamos esta Ley, pero que la cumplamos bien y que los empleos que entreguemos a las personas con discapacidad sean empleos de calidad, donde ellos se desarrollen, que les paguemos lo justo, que les subamos el sueldo cuando lo hacen bien, que seamos capaces de corregir para que las cosas anden mejor”.

La autoridad agregó: “No queremos que con esta ley los veamos como un número, o una cuota que hay que cumplir, porque detrás de cada trabajador con discapacidad hay un sueño, hay un trabajador que

tiene una esperanza y una familia que despierta en las mañanas a ese trabajador y que espera que le vaya bien y, sobre todo, que sea feliz”.

Finalmente, el director del Trabajo, Mauricio Peña-loza, explicó que “durante el primer año de implementación de la ley, la Dirección del Trabajo (DT), realizará una fiscalización colaborativa con las empresas, con el fin de que éstas se sumen a la iniciativa de inclusión”. En esta misma línea, el director agregó que “hay dos años para que las empresas puedan cumplir en forma directa con medidas alternativas, que es celebrando contratos con empresas que contraten personas con discapacidad o efectuando donaciones a fundaciones vinculadas con ello. Durante los primeros dos años de la ley, se presume que las empresas tienen fundamento para usar esas dos medidas alternativas que da la ley, y en caso de no cumplimiento, las sanciones van de 2 a 60 UTM”.

Multas por más de \$271 millones en fiscalización a buses interurbanos durante Semana Santa

El 41% de los controles realizados arrojó sanción, por lo que las autoridades anunciaron aumento de fiscalizaciones.

La fiscalización arrojó un alto porcentaje de infracciones que afectan el adecuado cumplimiento de los turnos de conducción de los choferes.

Un total de 136 sanciones y más de 271 millones de pesos en multas fue el resultado de la fiscalización realizada por la Dirección del Trabajo, durante fin de Semana Santa, a buses interurbanos con trayectos superiores a las cinco horas.

“Este es el principio de un plan de fiscalización que aplicaremos durante todo el año y que se reforzará los fines de semana largos, porque queremos resguardar la salud y seguridad tanto de los conductores de buses interurbanos como de los pasajeros y sus familias”, señaló el subsecretario del Trabajo, Fernando Arab.

En total, se realizaron 328 fiscalizaciones entre el 29 de marzo y el 4 de abril, en 13 regiones del país. Éstas dieron como resultado 136 multas, por un total de \$271.537.740 y 15 trabajadores suspendidos de sus funciones.

“Que un 41% de los controles hayan resultado con multas es una cifra alta, por lo que creemos que es necesario hacer también campaña preventiva para abordar el tema con las empresas y los trabajadores”, afirmó Arab.

El director del Trabajo, Mauricio Peñaloza, añadió que “el número de multas cursadas refuerza la validez y necesidad de nuestras fiscalizaciones a los buses in-



La fiscalización arrojó un alto porcentaje de infracciones que afectan el adecuado cumplimiento de los turnos de conducción de los choferes.

terurbanos de pasajeros. Es un sector al que siempre debemos estar controlando porque sus infracciones a las normas de conducción y descanso ponen en peligro la vida de la tripulación y de los pasajeros. Por eso continuaremos con nuestras fiscalizaciones, especialmente en los fines de semana largos, cuando la frecuencia de los viajes suele aumentar”.

Respecto de las infracciones, se puede señalar que, en líneas generales, las tres principales infracciones detectadas habitualmente en Semana Santa durante los últimos años son: no llevar correctamente el registro automatizado de asistencia, vulnerar el sistema excepcional de jornada y superar el límite máximo de cinco horas continuas de conducción.

Todas las multas aplicables fluctúan entre las 10 (\$473.010), 40 (\$1.892.040) y 60 UTM (\$2.838.060), dependiendo de si la empresa de buses tiene entre 1 y 49, 50 y 199 o 200 y más trabajadores.

Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

LEYES

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

[LEY N° 21.086](#). Perfecciona los beneficios otorgados a bomberos por accidentes y enfermedades y la demás legislación aplicable a dichas instituciones. *Diario Oficial 12.04.18.*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[LEY N° 21.093](#). Modifica la [Ley N° 19.070](#) que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, para perfeccionar la causal de término de la relación laboral de los docentes municipales, determinada por salud incompatible. *Diario Oficial 23.05.18.*

DECRETOS

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Decreto N° [49, 15.09.17](#). Modifica Decreto N° [71, de 1996](#), que aprueba Reglamento para la aplicación de la [Ley N° 19.404](#), que introduce modificaciones al Decreto Ley N° [3.500, de 1980](#), y dicta normas relativas a pensiones de vejez. *Diario Oficial 9.03.18.*

Decreto exento N° [31, 27.02.18](#). Aprueba [Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo](#). *Diario Oficial 16.03.18.*

Decreto N° [66, 11.12.17](#). Establece presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2018. *Diario Oficial 3.05.18.*

MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

Decreto N° [867, 13.06.17](#). Dicta reglamento sobre nuevos estándares para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada y modifica decretos que indica. *Diario Oficial 17.03.18.*

MINISTERIO DE HACIENDA

Decreto N° [1.232, 28.08.17](#). Aprueba reglamento a que se refiere el [artículo 6°](#) de la [Ley N° 19.553](#), para la aplicación del incremento por desempeño institucional. *Diario Oficial 2.03.18.*

Decreto N° [2.009, 19.12.17](#). Fija porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1 de diciembre del año 2017, las pensiones de regímenes previsionales. *Diario Oficial 23.03.18.*

Decreto N° [1.540, 24.10.17](#). Aprueba Reglamento del [artículo 12](#) de la [Ley N° 20.891](#) para el cumplimiento de la obligación del empleador establecida en el [artículo 203](#) del Código del Trabajo, para el caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos. *Diario Oficial 29.03.18.*

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Decreto N° [370, 17.11.17](#). Modifica Decreto N° [352, 9.10.03](#), que reglamenta ejercicio de la función docente. *Diario Oficial 6.03.18.*

Decreto N° [29, 26.01.18](#). Fija remuneración total mínima para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales subvencionados y de administración delegada, para el año 2018. *Diario Oficial 17.04.18.*

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Decreto N° [361, 10.07.17](#). Aprueba Reglamento de Licencias para Miembros de la Tripulación Excepto Pilotos (DAR 63). *Diario Oficial 29.03.18.*

Decreto N° [362, 10.07.17](#). Aprueba Reglamento de Licencias y Habilitaciones para el Personal que no Pertenezca a la Tripulación de Vuelo (DAR 65). *Diario Oficial 29.03.18.*

Decreto N° [363, 10.07.17](#). Aprueba Reglamento de Licencias para Pilotos y sus Habilitaciones (DAR 61). *Diario Oficial 29.03.18.*

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

Decreto N° [20, 23.08.17](#). Reglamenta [artículo 37 bis](#) de la [Ley N° 19.880](#), que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado. *Diario Oficial 26.05.18.*

RESOLUCIONES**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Subsecretaría del Trabajo / Dirección del Trabajo**

Resolución exenta N° [358, 29.03.18](#). Establece modalidades y procedimientos para efectuar el registro y comunicación electrónica de acuerdo con la [Ley N° 21.015](#), que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, y Decreto N° [64, de 2017](#). *Diario Oficial 4.04.18.*

Resolución exenta N° [338, 23.03.18](#). Modifica Resolución N° [877 exenta, de 2016](#), que estableció la orgánica, estructura y funciones del proyecto modernización de los procesos de fiscalización y gestión de los servicios a los usuarios de la Dirección del Trabajo. *Diario Oficial 16.04.18.*

Resolución exenta N° [467, 23.04.18](#). Deja sin efecto Resolución N° [383 exenta, de 2015](#), que delegaba en el Subdirector del Trabajo facultades que indica. *Diario Oficial 4.05.18.*

Resolución exenta N° [597, 14.05.18](#). Deja sin efecto Resolución N° [223 exenta, de 2015](#), y establece nueva estructura del Departamento de Tecnologías de Información y fija funciones de sus unidades. *Diario Oficial 23.05.18.*

Subsecretaría del Trabajo / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Extracto de Resolución exenta N° [1.531, 9.04.18](#). Aprueba Instructivo General para la ejecución del Programa de Capacitación en Oficios, Línea Sectorial Transporte. *Diario Oficial 19.04.18.*

Extracto de Resolución exenta N° [1.649, 13.04.18](#). Instruye a Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación sobre modalidad de presentación de sus estados financieros. *Diario Oficial 26.04.18.*

Extracto de Resolución exenta N° [1.664, 16.04.18](#). Modifica Resolución exenta N° 2.973, 1.07.15, que "Aprueba Instructivo sobre uso del Sistema de Control E-Learning". *Diario Oficial 26.04.18.*

Subsecretaría de Previsión Social / Superintendencia de Seguridad Social

Resolución exenta N° [156, 5.03.18](#). Aprueba [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la [Ley N° 16.744](#), deroga y declara inaplicables circulares que indica. *Diario Oficial 13.03.18.*

MINISTERIO DE SALUD

Resolución exenta N° [402, 9.03.18](#). Aprueba Protocolo de Vigilancia para Trabajadores y Trabajadoras Expuestos a *Coxiella burnetii* (agente biológico de fiebre Q). *Diario Oficial 16.03.18*.

Instituto de Salud Pública

Extracto de Resolución exenta N° [740, 21.03.18](#). Aprueba Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido. *Diario Oficial 7.04.18*.

Extracto de Resolución exenta N° [741, 21.03.18](#). Aprueba protocolo para la evaluación de puestos de trabajo con exposición a radiaciones ionizantes asociadas al uso médico de equipos de rayos X convencionales. *Diario Oficial 7.04.18*.

Extracto de Resolución exenta N° [766, 26.03.18](#). Aprueba Guía Técnica para la Evaluación Auditiva Médico Legal. *Diario Oficial 7.04.18*.

MINISTERIO DE HACIENDA / Dirección Nacional del Servicio Civil

Resolución N° [2, 17.10.17](#). Aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión de desempeño individual y sistema de calificaciones, para todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el [artículo 2°](#), letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el [artículo vigésimo sexto](#) de la [Ley N° 19.882](#). *Diario Oficial 22.03.18*.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Resolución N° [7, 20.02.18](#). Modifica Capítulo III, Plan de Cuentas para el Sector Público, de la Resolución N° [16, de 2015](#), que aprueba [Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación](#). *Diario Oficial 10.03.18*.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LEY N° 20.940; INTEGRACIÓN FEMENINA EN EL DIRECTORIO SINDICAL; SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

1.026/19, 21.02.18

La norma del [artículo 231](#), inciso tercero del [Código del Trabajo](#), que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, resulta aplicable a los sindicatos de trabajadores independientes y, por tanto, estos, al igual que las restantes organizaciones que pueden conformarse con arreglo a lo previsto en el [artículo 216](#) del mismo [Código](#), deben adecuar sus estatutos a lo dispuesto en el primero de los citados preceptos, incorporando un mecanismo destinado a resguardar que su directorio esté integrado por mujeres, en los términos y condiciones allí establecidas.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD; EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS; CUMPLIMIENTO ALTERNATIVO

1.027/20, 21.02.18

Las Empresas de Servicios Transitorios, con 100 o más trabajadores, no se encuentran exceptuadas, de manera genérica o en abstracto de dar cumplimiento al inciso 1° del [artículo 157 bis](#) del [Código del Trabajo](#), por cuanto la naturaleza de las funciones que desarrollan, de manera específica, son aquellas relacionadas con el suministro legal de trabajadores a empresas usuarias, sin que se observe, a priori, las hipótesis contenidas en el inciso 2° del [artículo 157 ter](#), del [Código del Trabajo](#), que imposibiliten el cumplimiento de la regla general contenida en la primera disposición indicada.

En ese sentido, para que opere como excepción la causal denominada “*naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa*” deberá tratarse de una entidad cuya actividad o proceso requiere una habilidad o precisión que la distinga, esto es, que la hace única, en el ámbito de la función que realiza.

Por su parte, tratándose de la “*falta de personas*”, con

discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, “*interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado*” el empleador, aquel deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo, de la forma prevista en el literal b) del [artículo 7°](#) del [Reglamento](#) y que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido.

De esta manera, para que opere el cumplimiento alternativo de dicha obligación, contenido en el inciso 1° del [artículo 157 ter](#), deberá evaluarse dicha situación, por parte del empleador, a través de los mecanismos previstos por el legislador, correspondiendo a este Servicio, fiscalizar el cumplimiento de la obligación principal o de la obligación subsidiaria, debiendo acreditar la empresa, en tal caso, con antecedentes o informes de carácter técnico, los fundamentos del cumplimiento alternativo expresamente consignados por el legislador laboral.

LEY N° 20.940; INTEGRACIÓN FEMENINA EN EL DIRECTORIO SINDICAL; MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS; INOBSERVANCIA; IMPOSIBILIDAD DE RENOVAR DIRECTORIO¹

1.028/21, 21.02.18

1. La inobservancia por parte de las organizaciones sindicales de incluir en sus estatutos un mecanismo destinado a promover la representación femenina en los directorios sindicales, con arreglo a lo previsto en los [artículos 231](#), inciso tercero, [272](#), inciso segundo, y [278](#), inciso cuarto del [Código del Trabajo](#), una vez transcurrido el plazo de un año conferido por el [artículo sexto transitorio](#) de la [Ley N° 20.940](#) –contado a partir del 1 de abril de 2017, fecha de su entrada en vigencia-, para que las aludidas organizaciones efectúen las correspondientes adecuaciones estatutarias, implicará a su respecto la improcedencia jurídica de llevar a cabo la renovación de sus directorios y, conse-

¹ Este Dictamen ha sido parcialmente reconsiderado por Ord. N° [2.342/30, 23.05.18](#).

cuentemente, la imposibilidad de esta Dirección de proporcionar ministros de fe para presentar dichos actos eleccionarios y efectuar el registro de los directores que resultaren electos en contravención a la ley.

2. Las organizaciones que hubieren fijado las votaciones de renovación de su directiva a partir del 2 de abril del año en curso, deberán haber aprobado previamente la correspondiente reforma de sus estatutos, en los términos establecidos en la citada normativa legal, con, a lo menos, la antelación requerida por la ley, o los respectivos estatutos, para la presentación de las correspondientes candidaturas, conforme a lo dispuesto en el [artículo 237](#) del [Código del Trabajo](#).
3. Con todo, las organizaciones cuyos directorios mantengan vigente su mandato más allá del 1 de abril de 2018, podrán efectuar la aludida adecuación estatutaria aun después de transcurrido ese plazo; asimismo, las organizaciones que se encuentran acéfalas, por haberse extinguido el mandato de su directorio, podrán llevar a cabo dicha adecuación con posterioridad al término del referido período de vacancia legal; en este caso, mediante la convocatoria a asamblea extraordinaria de socios, en los términos previstos en el inciso segundo del [artículo 231](#) del [Código del Trabajo](#).

[LEY N° 20.940; ULTRACTIVIDAD; APLICACIÓN RESPECTO DE ADHERENTES; APLICACIÓN RESPECTO A TRABAJADORES BENEFICIADOS CON EXTENSIÓN; PISO DE LA NEGOCIACIÓN; OBJECIONES Y RECLAMACIONES](#)

[1.064/22, 23.02.18](#)

1. El [artículo 325](#) del actual [Código del Trabajo](#) resulta aplicable a aquellos trabajadores que negociaron colectivamente bajo el imperio del antiguo Código, en calidad de adherentes, y cuyos instrumentos, a los cuales se encuentran afectos, se han extinguido con posterioridad a la entrada en vigencia de la [Ley N° 20.940](#), por consiguiente, los beneficios del instrumento colectivo al que se encontraban adheridos pasan a integrar sus contratos individuales de trabajo.

Respecto de los trabajadores a quienes se les extendieron los beneficios de un instrumento colectivo, no les resulta aplicable lo dispuesto en el precitado [artículo 325](#) del actual [Código del Trabajo](#) y, por consiguiente, los beneficios extendidos no pasan a integrar sus contratos individuales de trabajo.

2. La respuesta del empleador, la cual no puede contener beneficios inferiores a los otorgados de manera regular y periódica, a los trabajadores que represente el sindicato constituye el piso de negociación, en aquellos procedimientos en que no exista instrumento colectivo vigente, en los términos prescritos en el [artículo 336](#) inciso 2° del [Código del Trabajo](#). Con todo, no resulta jurídicamente procedente que, a través de un pronunciamiento jurídico previo a la eventual negociación colectiva que Ud. refiere iniciarían con posterioridad al 22.12.2017, se realice la determinación del piso de aquella negociación.

[LEY N° 20.940; CALIFICACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS Y EQUIPOS DE EMERGENCIA; RESOLUCIÓN; EJECUTORIEDAD; NOTIFICACIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO Y CARTA CERTIFICADA; COMPUTO DE PLAZOS; INICIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA](#)

[1.287/23, 9.03.18](#)

La oportunidad para dar inicio a la negociación colectiva, tratándose de una organización sindical que fue notificada mediante correo electrónico de la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia o de la que resuelve el recurso interpuesto, según sea el caso, será a partir del día siguiente al de la mencionada notificación. Respecto de las restantes organizaciones sindicales, que fueron notificadas por carta certificada, la oportunidad para dar inicio a la negociación colectiva, será a partir del día siguiente a aquel establecido en el [artículo 508](#) del [Código del Trabajo](#).

LEY N° 21.015; PERSONAS CON DISCAPACIDAD; CUOTA DE EMPLEO; PORCENTAJE DE CONTRATACIÓN; FÓRMULA DE CÁLCULO; CUMPLIMIENTO PARCIAL; CUMPLIMIENTO ALTERNATIVO CONJUNTO O SEPARADO; OFERTA DE TRABAJO; OBLIGACIÓN DE REGISTRAR LOS CONTRATOS DE TRABAJO; VIGENCIA DE LA LEY; COMPLEMENTA DICTAMEN N° 4.137/101, 5.09.2017

1.613/24, 29.03.18

- 1) Al tratarse la determinación del número total de trabajadores de una empresa, para el cumplimiento de la obligación contenida en el inciso 1° del [artículo 157 bis](#) del [Código del Trabajo](#), de una operación aritmética que refleja un promedio final de la dotación anual, que se calcula en base a la información comprendida en el año calendario anterior, o bien, desde el inicio de actividades de aquella y hasta el 31 de diciembre de ese año, y que debe ser informada en el mes de enero de cada año por el empleador a la Dirección del Trabajo, dicha circunstancia no es impedimento para su cálculo y cumplimiento, al tratarse de empresas que tengan un número total de 100 o más trabajadores, calculado de la forma prevista en el [artículo 6°](#) del [Decreto N° 64, de 20.11.17](#), publicado en el Diario Oficial el 1.02.18, que “Aprueba Reglamento del Capítulo II “De La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad”, del Título III del Libro I del [Código Del Trabajo](#), Incorporado por la [Ley N° 21.015](#), que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio que, de conformidad al inciso 2° del [artículo 14](#) del Reglamento, ubicado en el título IV, denominado de la “Fiscalización y sanciones”, la obligación contenida en el inciso primero del [artículo 157 bis](#) del [Código del Trabajo](#) será exigible, por parte de la Dirección del Trabajo, respecto de aquellos meses en que la empresa tuviere contratados 100 o más trabajadores.
- 2) En virtud del análisis efectuado, no existe inconveniente jurídico para que las empresas obligadas al tenor del inciso 1° del [artículo 157 bis](#) del [Código del Trabajo](#), que no puedan contratar el número total de trabajadores con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, exigido por la norma,

cumplan parcialmente aquella, completando la diferencia de dicho porcentaje, de manera alternativa, esto es, ejecutando alguna de las medidas contempladas en las letras a) o b) del [artículo 157 ter](#) del [Código del Trabajo](#).

- 3) El tenor literal del [artículo 8°](#) de la norma reglamentaria indicada, señala que en el caso del cumplimiento alternativo de la obligación principal, aquella podrá ejecutarse de manera conjunta o separadamente, esto es, las medidas subsidiarias de cumplimiento, podrán hacerse efectivas consideradas de manera individual o en forma conjunta. Luego, al tenor del Reglamento, no existe impedimento legal para que las empresas obligadas en virtud del [artículo 157 bis](#) del [Código del Trabajo](#), puedan cumplir aquella, de manera subsidiaria ejecutando, las medidas contempladas en el [artículo 157 ter](#) del [Código del Trabajo](#), de manera simultánea. En ese sentido complementa dictamen N° [4.137/101, de 5.09.2017](#), en conformidad a la publicación del Reglamento de la [Ley N° 21.015](#).
- 4) No existe inconveniente jurídico para que la publicación de la oferta de trabajo contenida en el inciso 2° del [artículo 157 ter](#) del [Código del Trabajo](#), se haga en el marco o en referencia de la [Ley N° 21.015](#), que “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”. Lo anterior, en virtud de la finalidad promocional de esta ley y la necesidad de convocar e integrar la inclusión de personas con una calificación especial, otorgada por el legislador, al trabajo formal.
- 5) La norma reglamentaria contenida en el [artículo 6°](#) no exige acompañar o adjuntar documentos a la comunicación referida, la que deberá contener la información del número total de trabajadores, el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas, y el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. No obstante lo anterior, debe recordarse que al tenor del [artículo 5°](#) del Reglamento “Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término”; y que este Servicio, a través

de una norma de carácter general, establecerá las modalidades y procedimientos para efectuar dicho registro electrónico.

- 6) Habiéndose publicado en el Diario Oficial, el [Decreto N° 64, de 2017](#), que “Aprueba Reglamento del Capítulo II “De La Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la [Ley N° 21.015](#), que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con fecha 01 de febrero de 2018, las normas incorporadas por el [artículo 3°](#) de dicho cuerpo legal, que agrega los [artículos 157 bis](#) y [157 ter](#) al [Código del Trabajo](#), comenzarán a regir a partir del 01 de abril de 2018. Por su parte, las empresas de 200 o más trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el [artículo 157 bis](#) del [Código del Trabajo](#), a partir del primer día del mes subsiguiente a la publicación del reglamento citado en el Diario Oficial, esto es, el 1 de abril de 2018. Luego, de conformidad al [artículo quinto transitorio](#) de la [Ley N° 21.015](#), las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el inciso primero del [artículo 157 bis](#) del [Código del Trabajo](#), a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de esta ley, esto es, el 1 de abril de 2019. Por necesidades del Servicio, y en virtud de la entrada en vigencia de la [Ley N° 21.015](#), se ha estimado necesario precisar el alcance de la obligación de registro de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional contenida en el inciso 3° del [artículo 157 bis](#) del [Código del Trabajo](#).

[LEY N° 21.015. INCLUSIÓN LABORAL. PERSONAS CON DISCAPACIDAD. OFERTAS DE TRABAJO. REQUISITOS. IMPROCEDENCIA DE REALIZAR OFERTAS EXCLUYENTES. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN. DESCRIPCIÓN DEL CARGO. OFERTAS ALUSIVAS A LA LEY 21.015](#)

[1.617/25, 29.03.18](#)

Al tenor del inciso 2° del [artículo 157 ter](#) del [Código del Trabajo](#), en relación al [artículo 2°](#) del cuerpo normativo citado, no se ajusta a derecho la publicación de ofertas de trabajo en las que específicamente se establezca como requisito o “condición excluyente” para postular al cargo o trabajo ofrecido por el empleador, la condición de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez, por cuanto aquello constituiría una barrera de postulación artificial, que no resulta razonable, y en consecuencia, un acto de discriminación arbitrario que podría eventualmente constituir una desigualdad de trato, cuya protección se encuentra recogida en la normativa laboral, que establece como límite infranqueable para el empleador, la afectación a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y en virtud de la finalidad promocional de la [Ley N° 21.015](#), y la necesidad de convocar e integrar la inclusión de personas con discapacidad, otorgada por el legislador, al trabajo formal, no existe inconveniente jurídico para que la publicación de la oferta de trabajo contenida en el inciso 2° del [artículo 157 ter](#) del [Código del Trabajo](#), se haga en el marco o en referencia de la [Ley N° 21.015](#), que “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”.

[LEY N° 20.940; CUOTA DE GÉNERO; SISTEMA ELECTORAL; DIRECTORIO DE SINDICATO](#)

[1.862/26, 16.04.18](#)

Este Servicio está impedido de recomendar un mecanismo electoral específico para la conformación del Directorio, no obstante lo cual, se encuentra legalmente facultado para velar por el cumplimiento de las cuotas de participación femenina que exige la Ley.

ESTATUTO DOCENTE; CORPORACIÓN MUNICIPAL; FUERO SINDICAL; DOTACIÓN COMUNAL; DESTINACIÓN

2.007/27, 25.04.18

Los profesionales de la educación del sector municipal que gozan de fuero sindical pueden ser destinados de un establecimiento educacional a otro dependiente de la misma Corporación Municipal, en los términos previstos en el [artículo 42](#) de la [Ley N° 19.070](#). La destinación de un docente de un establecimiento educacional a otro de una misma Corporación Municipal, de conformidad a lo previsto en el [artículo 42](#) del [Estatuto Docente](#), puede tener su origen en el ajuste o adecuación de la dotación en particular o bien de la dotación comunal, según si la causal que habilita el ajuste afecta sólo a un determinado establecimiento educacional o a todo el servicio educacional de la comuna. Niega lugar a solicitud de reconsideración de dictámenes N° [5.783/357 de 25.11.99](#) y N° [4.355/74 de 23.08.2016](#).

ESTATUTO DE SALUD; CORPORACIÓN MUNICIPAL; ASIGNACIÓN DE DESEMPEÑO

2.008/28, 25.04.18

El monto a pagar mensualmente al funcionario regido por la [Ley N° 19.378](#) por concepto de asignación de desempeño difícil será el porcentaje que determine el Ministerio de Salud para cada establecimiento que sea calificado como tal, en proporción a la jornada que en ellos desempeñe.

LEY N° 20.940. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS. BENEFICIOS HISTÓRICOS. BENEFICIOS PACTADOS INDIVIDUALMENTE

2.238/29, 11.05.18

1. Los beneficios “asignación de colación, “asignación de movilización” y “bono de navidad”, no obstante haber sido negociados colectivamente e incorporados al respectivo instrumento colectivo, tienen un origen anterior a la negociación de marras, y en tal circunstancia, deben seguir siendo otorgados a la trabajadora en cuestión, en los términos y por los montos pactados en el contrato individual de trabajo, considerando los incrementos experimentados por la asignación de colación y movilización, tal como da cuenta la liquidación de remuneraciones acompañada a los antecedentes.
2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto a la procedencia de aplicar los beneficios excluidos en la cláusula de extensión de beneficios, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

LEY N° 20.940; INTEGRACIÓN FEMENINA EN EL DIRECTORIO; CUOTA DE GÉNERO; ADECUACIÓN ESTADUTARIA; RECONSIDERA PARCIALMENTE DICTAMEN N° 1.028/21, 21.02.18

2.342/30, 23.05.18

Se reconsidera parcialmente la doctrina institucional contenida en el Dictamen N° [1.028/21, 21.02.18](#), y toda otra que resulte contradictoria al nuevo sentido interpretativo, solo en cuanto, no resulta jurídicamente procedente exigir que la adecuación del texto de los estatutos que se realiza estrictamente para dar cumplimiento al mandato legal sobre cuota de género en la integración del directorio, se someta al procedimiento contemplado para la reforma de estatutos.

RESOLUCIONES Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. Resoluciones

338 exenta, 23.03.18

Subdirección

Modifica Resolución N° [877 exenta, de 2016](#), que estableció la orgánica, estructura y funciones del proyecto modernización de los procesos de fiscalización y gestión de los servicios a los usuarios de la Dirección del Trabajo.

358 exenta, 29.03.18

Departamento de Inspección

Establece modalidades y procedimientos para efectuar el registro y comunicación electrónica de acuerdo con la [Ley N° 21.015](#), que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, y [Decreto N° 64, de 2017](#).

467 exenta, 23.04.18

Dirección

Deja sin efecto resolución N° [383 exenta, de 2015](#), que delegaba en el Subdirector del Trabajo facultades que indica.

597 exenta, 14.05.18

Depto. de Tecnologías de la Información

Deja sin efecto Resolución N° [223 exenta, de 2015](#), y establece nueva estructura del Departamento de Tecnologías de Información y fija funciones de sus unidades.

556 exenta, 7.05.18

Departamento de Administración y Finanzas

Modifica Resolución exenta N° [1.778, de 28.10.16](#), del Sr. Director de la época, en el sentido que indica.

2. Circulares

26, 28.03.18

Departamento de Administración y Finanzas

Instruye sobre procedencia, pago y control de viáticos dentro del territorio nacional y deja sin efecto Circular N° 01, 7.01.15.

30, 3.04.18

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de Fiscalización a empresas del rubro de Laboratorios Dentales en plazo y modalidad que se indica.

31, 10.04.18

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización a Sectores Económicos Prioritarios 2018; Restaurantes.

32, 23.04.18

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros (Turismo, Transporte de Personal) y de la Locomoción Colectiva Interurbana de Pasajeros 1 de mayo, en plazo y modalidad que se indica.

33, 23.04.18

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización para verificar otorgamiento de feriado obligatorio e irrenunciable el día 1° de mayo de 2018.

35, 26.04.18

Departamento de Administración y Finanzas

Instruye medidas de austeridad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.

36, 26.04.18

Departamento de Administración y Finanzas

Reitera instrucciones permanentes sobre procedimientos para la administración, uso y mantención de vehículos y control de combustible.

39, 10.05.18

Departamento de Inspección

Instruye ejecución de Programa Nacional Sectores Económicos Prioritarios 2018, Manufacturas_Panaderías.

40, 15.05.18

Departamento de Administración y Finanzas

Imparte instrucciones relativas a la eliminación de antiguos formularios de fiscalización sin uso.

46, 23.05.18

Departamento de Inspección

Instruye realización de Programa de Fiscalización a empresas con Exposición a ruido Ocupacional, en plazo y modalidad que se indica.

47, 25.05.18

Deptos. de Inspección y Relaciones Laborales

Instruye lo que indica en materia de cumplimiento de acciones contenidas en Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

49, 7.06.18

Deptos. de Inspección y Relaciones Laborales

Imparte instrucciones relativas a la adecuación de estatutos con el objetivo de incorporar mecanismo que fomente participación femenina en el directorio de las organizaciones sindicales.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1. Dictámenes

ACCIDENTES DEL TRABAJO. ACCIDENTE DE TRAYECTO; HÁBITO VIDA NORMAL

11.381, 2.03.18

Cuando la interrupción del trayecto responde a hábitos normales o necesidades reales no existe impedimento en calificar a un siniestro como del trayecto, puesto que se considera que en esos casos ella no alcanza a romper el nexo que se supone existe entre el accidente de trayecto y el trabajo que desarrolla el trabajador.

En efecto, se ha precisado que el hecho de realizar alguna compra de bienes en un negocio que esté situado en el trayecto que debe seguir una persona para dirigirse de ida o regreso desde su habitación hacia su lugar de trabajo, no puede entenderse una interrupción del mismo, cuando dicha adquisición está motivada por una necesidad fisiológica o un hábito propio de la vida normal de una persona (v. gr. Oficio Ord. N° 28.670, de 2017; compra de cigarrillos).

ASIGNACIÓN FAMILIAR CAUSANTE; ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

15.138, 10.04.18

Los alumnos mayores de 18 años y menores de 24 que estudian en universidades extranjeras no son beneficiarios de la asignación familiar contemplada en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni aún en aquellos casos en que existan convenios internacionales sobre ejercicio de profesiones liberales con el país de que se trate. Aplica Dictamen N° 28.494, de 2006, de la Contraloría General de la República que reconsideró los dictámenes N°s. 35.426, de 1994 y 39.484, de 2002.

CALIDAD DE EMPRESA PRINCIPAL. MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

16.888, 5.04.18

El Ministerio de Obras Públicas debe ser considerado como empresa principal, para los efectos de lo previsto en los artículos 183-E del Código del Trabajo y 66 bis de la Ley N° 16.744, sólo respecto de las obras que entrega en licitación y no respecto de aquellas que entrega en concesión. Dictamen N° 16.728, de 2016, de la Contraloría General de la República.

COMPETENCIA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. ACCIDENTES GRAVES Y FATALES FUNCIONARIOS PÚBLICOS

17.836, 10.04.18

Mediante el Oficio N° 6.314, de 2010, esta Superintendencia se pronunció sobre la competencia que cabe a la Dirección del Trabajo, para fiscalizar a los servicios públicos ante la ocurrencia de accidentes fatales y graves, señalando, en síntesis, que las Inspecciones del Trabajo y las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, pueden constituirse en terreno en la entidad pública, para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones de informar y suspender las faenas, previstas en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, por cuanto esa norma no distingue entre el carácter privado o público de la entidad empleadora.

En relación al ejercicio de dichas potestades sancionadoras, este Servicio, en respuesta a un requerimiento efectuado por ese Organismo Contralor, precisó a través del Oficio N° 23.585, de 2017, que las disposiciones de la Ley N° 19.345 deben interpretarse armónicamente con las normas del Código del Trabajo que, por expresa disposición de su artículo

1°, no son aplicables a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por lo señalado, a juicio de este Servicio, en situaciones como la descrita, no corresponde que la Dirección del Trabajo ejerza su facultad sancionadora, debiendo remitirse los antecedentes a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud que, de acuerdo al [artículo 65](#) de la [Ley N° 16.744](#), poseen competencias generales para la fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

2. Circulares

CONSTITUCIÓN DE CAPITALES REPRESENTATIVOS DE PENSIONES EN LAS MUTUALIDADES DE EMPLEADORES

[3.348, 23.02.18](#)

Constitución de capitales representativos de pensiones en las Mutualidades de Empleadores de la [Ley N° 16.744](#). Deroga y reemplaza Circular N° 849, de 1983.

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

[3.353, 18.04.18](#)

Prestaciones preventivas, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la [Ley N° 16.744](#). Modifica el Título III. Estudios de Investigación e Innovación Tecnológica del Libro IV.

[3.355, 23.04.18](#)

CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. CRÉDITOS SOCIALES

Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). Modifica Circular N° [2.052, de 2003](#), en materias de solicitud y otorgamiento de créditos sociales, tratándose de funcionarios de organismos públicos que se rijan por la [Ley N° 18.834](#).

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

[3.356, 27.04.18](#)

Aspectos operacionales y administrativos, del [Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales](#) de la [Ley N° 16.744](#). Modifica el Título I. Gobierno Corporativo del Libro VII.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Selección de Dictámenes

FACULTADES CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, FUNCIONES, PERSONAL, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, SALA CUNA

6.381, 2.03.18

Imparte instrucciones a los servicios públicos respecto de la entrega del beneficio de sala cuna.

ACTUALIZA INSTRUCCIONES Y CRITERIOS COMPLEMENTARIOS FIJADOS EN EL DICTAMEN N° 85.700, DE 2016, DE ESTE ORIGEN, SOBRE CONFIANZA LEGÍTIMA EN LAS CONTRATAS

6.400, 2.03.18

Actualiza instrucciones y criterios complementarios fijados en el dictamen N° [85.700, de 2016](#), de este origen, sobre confianza legítima en las contrata. Complementa dictámenes N°s. [85.700](#); [78.454](#) y [53.844](#), todos de 2016.

COTIZACIONES PREVISIONALES NO PAGADAS, COBRO, PROCEDIMIENTO

6.950, 12.03.18

Es responsabilidad de todo empleador descontar de las remuneraciones de sus servidores las cotizaciones previsionales. No obstante, si se omiten tales descuentos, el servicio debe cobrar al funcionario las remuneraciones percibidas en exceso, por lo que se reconsidera el Dictamen N° [47.101, de 2016](#).

ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA. SUMARIOS ADMINISTRATIVOS

7.120, 14.03.18

Inciso segundo del [artículo 159](#) de la [Ley N° 18.834](#), se aplica a todos los procesos disciplinarios que son sustanciados de acuerdo con ese texto legal, con independencia de las normas estatutarias que rigen la relación funcional del inculcado.

CONTRATACIÓN PÚBLICA ATRIBUCIONES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

7.561, 19.03.18

Imparte instrucciones sobre el pago oportuno a los proveedores en los procesos de contratación pública regulados por la [Ley N° 19.886](#).

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, OBRAS EN LICITACIÓN, CUMPLIMIENTO OBLIGACIONES LABORALES, HIGIENE Y SEGURIDAD, FISCALIZACIÓN, SANCIONES, DIRECCIÓN DEL TRABAJO

7.949, 22.03.18

Corresponde a la Dirección del Trabajo ejercer la potestad fiscalizadora y sancionatoria en relación al cumplimiento de las obligaciones previstas en los [artículos 183-E](#) del [Código del Trabajo](#) y [66 bis](#) de la [Ley N° 16.744](#), respecto de las obligaciones de construcción que el Ministerio de Obras Públicas entrega en licitación.

ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA. SUBROGACIÓN

7.961, 22.03.18

Altos directivos del primer nivel jerárquico no pueden ser subrogados por personal a contrata con o sin funciones directivas. Reconsidera dictamen N° [13.803, de 2012](#).

ORGANIZACIÓN Y ATRIBUCIONES. SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

10.556, 24.04.18

El cese de la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación opera desde que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo dispone la revocación mediante acto administrativo. Desestima solicitud de reconsideración.

FACULTADES CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. ABSTENCIÓN, COMPETENCIA. RÉGIMEN LABORAL EMPRESAS PÚBLICAS

12.980, 24.05.18

Corresponde a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre situaciones vinculadas con el régimen laboral de los trabajadores de las empresas públicas cuyos trabajadores negocien colectivamente.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

647, 9.04.18

Situación tributaria, de acuerdo a lo dispuesto en el [artículo 42 bis](#) de [la Ley sobre Impuesto a la Renta](#), del ahorro previsional voluntario efectuado por un pensionado del IPS que continúa en servicio activo.

648, 9.04.18

Situación tributaria, en relación a [la Ley sobre Impuesto a la Renta](#), de los pagos provenientes de Conciliaciones que ponen término a juicios laborales.

702, 13.04.18

Tributación de beneficios pagados por una empresa contenidos en un convenio colectivo.

788, 20.04.18

Rebaja por cotizaciones previsionales y de salud, letra b) del [artículo 55](#) de [la Ley sobre Impuesto a la Renta](#) (LIR), en el caso de socio de sociedad de personas sujeta esta última al régimen de renta atribuida, establecido en la letra A), del [artículo 14](#) de este mismo texto legal.

875, 4.05.18

Límite máximo imponible que se debe utilizar para calcular la cotización obligatoria de salud excluida de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

Mauricio Peñaloza Cifuentes	Director del Trabajo
José Francisco Castro Castro	Jefe del Departamento Jurídico
Jorge Guzmán Kusanovic	Jefe del Departamento de Inspección
Luz Mariela Venegas Carrillo	Jefa del Departamento de Relaciones Laborales (S)
María Cecilia Gómez Bahamondes	Jefa del Departamento Atención de Usuarios
Rodrigo Riffo Sanzana	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
Susana Solari Corvalán	Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
Pablo Morris Keller	Jefe del Departamento de Estudios
Luis Aliaga Pizarro	Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe del Departamento Tecnologías de la Información
Hernán Ortiz Gálvez	Jefe de la Oficina de Auditoría
Christian Plumer Bodin	Jefe de la Oficina de Contraloría
Alejandro Migliaro Martínez	Jefe de la Oficina de Comunicaciones Institucionales
Francisco Huircaleo Román	Jefe de la Oficina Control y Gestión de Multas

BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Año XXX N° 301

Año 2018

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Mauricio Peñaloza Cifuentes

ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

Director Responsable

José Francisco Castro Castro

ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO (S)

Editor

Carlos Hernán Ramírez Guerra

ADMINISTRADOR PÚBLICO

Colaboraron en esta edición:
Oficina de Comunicación y Difusión

Los artículos y los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio

DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

